平成２２年度「企業向け人権啓発講座」第８回　（障害者職域開発推進シンポジウム）

日　時：平成２３年１月２９日（土）　午後１時３０分～午後４時３０分

場　所：龍谷大学アバンティ響都ホール

テーマ：「働きたい！」に応えられる社会へ

≪第２部≫取組報告

１　障害者職域開発推進事業について

加藤 博史　氏（京都市障害者就労支援推進会議議長。龍谷大学短期大学部教授）

２　企業による雇用プラン案の発表

(1)梶原 誠一　氏（オムロン京都太陽株式会社 代表取締役社長）

(2)中谷 延幸　氏（京都府再資源化事業共同組合 理事長）

３　京都の企業における障害者雇用に関するアンケート結果の報告

水田 須美男 氏(京都府商工労働観光部総合就業支援室 参事)

～講演録～

１　障害者職域開発推進事業について

【加藤】皆さん，こんにちは。御紹介いただきました加藤でございます。

本日のプログラムのいちばん裏に，障害者職域開発推進事業につきましての概要を掲載させていただいておりますが，これについて，少し御説明させていただきます。

京都市では障害のある方が，その意欲，能力および適性に応じ，生きがいと希望を持って働くことができるように，関係機関が連携し，ライフステージに応じて総合的な支援を進める機構として，１年半前，平成２１年８月に，「京都市障害者就労支援推進会議」を設立致しました。

この推進会議には，京都市・京都府・国の各行政から民間まで，企業，労働，福祉，教育等の枠組みを超え，34 の機関および団体が参画しております。学識経験者もここに集っております。

推進会議は，障害者の就労支援のための環境整備を行っていく他，関係者のこれまでうまく連携しきれなかった協力を進めていき，本日のような様々な共同事業を実施しているところでございます。そして，障害のある方が，適切な支援を受けながら働くことが当たり前の社会を作っていくということを目指している次第でございます。

この推進会議の今年度の最も大きな取り組みが，本日のこの障害者職域開発推進事業でございます。京都市では，障害がある人の一般就労を拡大するために，障害者雇用に関心と意欲のある事業者が，特例子会社の創設や新たな社会起業による障害者雇用など，多様な職域開発を進めていくために，この推進会議のもとに京都府や経済団体と協働いたしまして，障害者職域開発推進事業を実施しております。

この取り組みは，具体的にはプログラムに書いてありますように，３点の大きなことに取り組んで参りました。１点は，京都の企業における障害者雇用に関するアンケートの実施す。このアンケートは，経済団体と協力して，4700 の事業所にその実情と意向をお聞き致しました。このアンケートを取ることそのものに，非常に大きな意義がありました。様々な啓発も，この取組によって行うことができました。

２点目が研究会，公開セミナーです。公開セミナーは３回開催しました。研究会には，15 の事業者が参画し，計６回，開催させていただきました。本日は，その 15 事業所のうちの２社から，様々な具体的な雇用プランにつきまして，皆様方に御報告をさせていただきます。

そして３点目が，本日のこのシンポジウムの開催です。調査や研究成果および参加企業による検討成果を社会にしっかり発信して参りたいということで，「働きたい！に応えられる社会へ」と，開催させていただいております。

こういったことを目的に進めて参りますので，どうぞ皆様方，今後ともよろしく御指導をお願い申し上げたいと思います。

簡単でございますが，職域開発推進事業につきまして御説明させていただきました。

よろしくお願い申し上げます。　　― 1 終了 ―

2　企業による障害者雇用プラン案の発表

(1)知的障害者の職域拡大と雇用拡大に向けて（オムロン京都太陽株式会社）

【梶原】紹介いただきましたオムロン京都太陽の梶原でございます。

今日のタイトルが「知的障害者の職域拡大と雇用拡大に向けて」とありますが，先ほど御紹介がありました職域推進会議を主催されます研究会に参加させていただきまして，その研究会で，当社が学習した内容の報告という形で進めさせていただきたいと思っております。よろしくお願い致します。

最初に当社の簡単な概要を説明させていただきました後に，学習しました内容の報告に移りたいと思います。スクリーンやレジュメなどを御覧いただきながら聞いていただきたいと思います。

当社は，別府にあります社会福祉法人太陽の家さんとオムロンとで共同出資して設立しました会社でございます。太陽の家の創設者である整形外科医の中村先生は，「No Charity but a Chance」すなわち，「障害者の方に庇護や保護よりも，働く機会を与えてほしい」ということでずいぶん活動されました。御縁ありまして，オムロン創業者の立石一真に要請があり，お応えしたという形でできました会社，オムロン太陽が 1972 年に大分県の別府で設立され，その後の 1985 年に，京都に，京都府・京都市の絶大な支援を受けながらオムロン京都太陽が設立されております。

オムロンの企業理念にも，「企業は社会の公器である」とうたっておりまして，太陽の家さんの「No Charity but a Chance」，オムロンの「企業は社会の公器である」という双方の理念が結びついてできた会社であると言えます。

オムロンの企業理念（レジュメ３頁）ですが，「われわれの働きで，われわれの生活を向上し，よりよい社会をつくりましょう」という社憲を制定し，企業理念にも，基本に「企業は社会の公器である」ということを据えております。その次の経営理念として，「チャレンジ精神の発揮」「ソーシャルニーズの創造」「人間性の尊重」を上げており，障害のある方も障害のない方も，ともに自分に見合った目標を設定して，それにチャレンジしていくという姿を非常に大切にして事業運営を，これまで致して参りました。

次の構内の配置図（レジュメ４頁）を御覧ください。左側に工場，真ん中に食堂，そして寮が

ありまして，右側に体育館がございます。こういった職場と生活する場所が，非常に接近した場所にありすので，障害のある方が働きやすく生活しやすいという環境になっております。

現在，働いていらっしゃる方の構成（レジュメ５頁）ですが，表の上の方が京都にありますオムロン京都太陽で，障害のある方が 12 名。太陽の家の方の京都工場Ａ型のところが 55 名。授産＋Ｂ型の方が 41 名。合計 108 名の方が当社の生産に従事していただいております。

オムロン京都太陽と，太陽の家との関係ですが，オムロンの商品を製造している委託，受託の関係という形になっております。

当社で現在生産しております品目（レジュメ６頁）は，ソケット，光電センサー，電源といった産業用の電気機器が多いので，皆さんにはあまりなじみがないかもしれません。左上に健康機器と書いていますが，昨年から血圧計と体温計の生産を始めました。特に，右側の体温計は音声ガイダンス付きの体温計でして，もちろん一般の方も使っていただけますが，視覚障害の方には使用していただきやすい設計をしております。御関心がございましたら，是非，当社に御一報いただければ幸いです。

次には（レジュメ７頁），ハンディを補う治工具と半自動化と書いておりますが，当社のものづくりの基本が，障害の部分を機械で補って障害のある方に最大限の能力を発揮していただこうという思想でおります。端的に言えば，人が仕事に合わすということではなくて，障害のある方に仕事をマッチさせていくという考え方で取り組んでおります。当社の中では，それを人と機械のベストマッチングと呼び，当社のものづくりの基本に据えております。そうした工夫が認められまして，昨年は障害者雇用職場改善好事例で厚生労働大臣賞を受賞させていただいております。

こうした事業とは別に，スポーツの面でも自立していこうという方々の支援を積極的に行っております。特に車いすマラソン，車いす駅伝につきましては，オムロンもメインスポンサーとして支援をさせていただいているところです。当社にも車いす駅伝の選手が，京都Ａチーム，Ｂチームで３名の選手が活躍させていただいております。

以上，会社の概要についてお話をさせていただきました。

これから，成果の報告に移って参ります。特に製造現場において知的障害のある方の職域の拡大を図ろうという取組をテーマ設定しました（レジュメ９頁）。現在，製造では，単純繰り返し作業を行っておりますが，そういった作業から，もう少し幅広い職種に職域を拡大できないかということを検討しようということで取り組んで参りました。これらの取り組みにおきましては，太陽の家の職員さんが，当社の製造知識にも精通されておりますし，もちろん障害者の方々の支援，サポートというところにも知識が豊富，経験も豊富ということで，絶大な支援のもとに今回の取り組みをさせていただいております。

これまでの作業例（レジュメ 10 頁）ですが，１人で行う繰り返し作業ということで，ここにありますのが当社の製品の箱の中に取扱説明書を入れるという作業です。中には複雑な梱包作業（レジュメ 11 頁）というのもありますが，センサーの光が，それぞれの箱から部品を取り出す順番を指示しますので，そのとおりにピッキングすれば間違いなく製品ができるということで，これもまた１人で行う繰り返し作業という域を出ておりませんでした。

そこでこの度，研究会の中で勉強致しましたのが，御本人の適性がどのようなものなのかというのをもう少し深く知ろうということで，大きく 24 項目の内容につきまして，個人別にどのような特性があるのかということをもう一度見てみました（レジュメ 12 頁)。これ，小さいので拡大してみます（レジュメ 13 頁)。例えば，明確な指示は理解できるのか，記憶力はどうなのか，体力・集中力はどうなのかなどということを見ていきました。それなりに，いいレベルであるということがうかがえます。反面，話をすることが苦手だというような面も出ております。全体的には，個人差はありますが，新たな可能性というのを十分に感じ取れる内容でありました。

次に，当社の 15 項目の今行っている繰り返し作業以外に，そうした特性に応じた仕事がどれくらい，どのような内容のものがあるのかというのについて考えていきました。そうしますと，ほとんどができる。または，何らかの環境整備さえすればできるということでした。拡大した表の方（レジュメ 15 頁）のいちばん下に「配当」というのがあります。これは，部品をラインの中に供給するという重要な仕事なのですが，配当場所や地図を用意しておくとできる。このようなところがわかってきました。そして，実際にライン作業を経験（レジュメ 16 頁）し，検査業務を経験（レジュメ 17 頁）したりしました結果，すべて問題なく仕事ができるという結果が得られました（レジュメ 18 頁)。そして，これから試行していきたいと思っておりますのが，３項目。「部品の配達」「部品のピキング」「健常者の行っています業務を検査する業務」というところにまで可能性を広げて検討していこうと考えております。

そして，最近行った事例は（レジュメ 19 頁)，会社構内での部品の配達業務です。これは１階のフロアから３階の生産ラインに部品を間違いなく供給するという仕事ですが，当社では今，この黄色と青色の線で配達の場所，ルートを設定して，間違えないような工夫をしています。エレベーターのボタンにも貼っておりますし，３階にも青と黄色のシールを貼っています。工夫をしたことが大きく３点ございました。それぞれの関係する部門のメンバーで，事前の課題の抽出とサポート体制をしっかり作るということと，わかりやすいルート設定と表示標識です。そして，指導者が同行して，きちっとサポートしていくということをしていけば，定着した業務ができていくというふうに確信しております。

最後ですが，今回の取り組みを通じ，特に自閉のある方の業務に関して，経験を通して学んだことを８項目上げておりますが（レジュメ 20 頁)，特に，「適性を理解してその整備をすれば職域も広がりますし，品質面も生産面も大いに期待できる」ということ。そして，「とにかくやってみる。そうすれば，また次のステップが見えてくる。結果に対しては，あせらず，各人の可能性を見続けていく」ということが，大切なことだとわかりました。

今回の経験をもとに，当社におきましては，今後の障害者の採用計画ならびに支援体制についても深く検討して参りたいと思っています。一歩一歩着実に進めて参りたいと思っておりますので，これまで御支援いただきました関係の皆様，今後とも御支援いただきますように，よろしくお願い致します。

以上で当社の活動報告とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(2) 京都からはじめます。新しい障害者雇用モデル（京都府再資源化事業共同組合）

【中谷】皆さん，こんにちは。京都府再資源化事業協同組合の中谷延幸です。

私たちの組合が，これから始める障害者雇用プランをお話します。

最初に私たちの組合についてお話します。14 年目を迎えます資源の組合です。名称は京都府再資源化事業協同組合です。住所は，京都府城陽市久世荒内 160 の２です。設立は平成 10 年４月９日。資本金は，1000 万円です。代表理事は私，中谷延幸。組合員は５社。賛助会員は 30 社。協力業者は 140 社です。主な業務は，使用済み資源の回収・加工・販売を行っています。平成 22 年度の年商は１億 5300 万円です。2008 年２月に，環境省のエコアクション 21 を認証しました。私たちの組合は，城陽市国道 24 号線にございます。組合の事務所には再生資源から作りましたエコ商品を常設展示しています。

昨年，京都市障害者職域開発推進事業の公開セミナーに参加させていただきました。障害者雇用の先進事例や特例子会社の実践報告，障害者雇用に関する制度の活用，個別相談会など，多くのことを学びました。障害のある人たちが多く働く現場を見学させていただき，感動致しました。

厚生労働省のデータです（レジュメ 10 頁）。全国の福祉施設から民間企業に就職を希望されている方が約１万 5000 人おられます。しかし，企業に就職ができた人は約 2000 人しかおられません。１万 3000 人の方が就職できない状態です。障害のある人たちの就職先が不足していることを今回の勉強会で知りました。全国で障害のある人が約 724 万人おられます（レジュメ 11 頁）。働ける人は 300 万人です。しかし，働いておられる人は 30 万人しかおられません。

ノーマライゼーション，今回の勉強会で勉強した言葉です。誰もが元気に働ける社会を目指す仕事を，私たち組合員と障害のある人たちと御一緒にできたら，素晴らしいことだと感じました。そのことを，組合の役員と何度も相談し，今回，結論を出しました。私たちの資源加工技術を用いて障害のある人を雇用し，障害のある人と，ない人が共に生き生きと暮らす社会を目指す事業を始めることに決めました。この会場にお集まりの皆様がお考えになっておられる「何か社会のためにできることはないやろうか」ということから，資源の循環ビジネスを用いて，皆の「働く流れ」を作る（レジュメ 13 頁），ということです。私ごとですが，私も京都で資源の仕事をさせていただいて 37 年，子どもたちと社員に会社を引き継ぎました。最後の御奉公を探しているときに，こんな素晴らしい仕事にめぐりあいました。

私たちの資源のビジネスは相場で大きく動きます。お金を出して買い求めた資源が売れなかったら，たいへんな損失を出します。買った資源が，買った価格より高く売れたら損はしません。私たち組合が底支えをして，皆で加工した資源を全て買い取る仕組みを作ることで，利益の出る仕事が作れます。障害のある方々に，資源の加工技術を丁寧に教える学校があれば，障害の程度に合わせてマイペースに社会参加ができる仕事を誰もが身につけることができると考えました。

私たちに資源ビジネスを教えてくださった父や先輩に感謝しています。今こそ，その感謝を引き継ぐ仕事にめぐりあえたと思いました。街には使用済みの資源があふれています。この使用済み資源を地域の皆様と御一緒に，この国のものづくりに生かすことができたら，すばらしい事業になると感じています（レジュメ 14 頁）。

障害のある人たちが，資源加工を体験したり研修する施設は少ないと聞きました。私たちが多くの方々の協力をいただき，障害のある人たちが資源加工を体験できる施設を京都市伏見区に開設する準備を始めています。私たちは資源のことはわかりますが，障害のある人の気持ちや思いはまだわかりません。色々なことを学びながら，この事業を進めて参りたいと思います。多くの方々の御協力を，是非とも，お願いします。

私たちの障害者雇用プランです（レジュメ 15 頁)。

１番。京都市伏見区に，障害のある人を対象とした資源循環技術専門職業体験所を開設します。

２番。資源加工技術の職業訓練を終了した障害のある人を組合が雇用します。

３番。組合が組合員の会社，一般企業や特例子会社に，資源加工技術の職業訓練を終了した障害のある人を派遣します。具体的には，最初に，障害のある人と支援員の方々に資源加工技術を見学していただきます。見学に来られた障害のある人が「この仕事やったら自分ができる」と感じた仕事について体験実習をしていただきます。次に，心身の状態に影響のあるなしを検討して，その方の座るいすや作業台を工夫して，できるだけ負担が少ないように考えて，その方の作業マニュアルを作ります。一定の期間，組合で働きます。

４番。本人が働くことに自信を持ってから，一般企業に就職します。就職後も，定期的に職業体験所で後輩の指導に来ていただきます。「外へ働きに行ったらこんなんやで」ということを教えていただきます。見学をしていただいて体験をして，臨時雇用して，正規雇用して，後輩の指導を行っていただきます。

５番。様々な就労経験を反映させて，障害のある人一人づつの作業マニュアルを作成します。

このような取組を進めるに当たり，皆さんから，私たちにこのような情報をお寄せいただけると，有り難いです。使用済み資源の提供者を紹介してください。使用済み資源を運んでくださる協力者を紹介してください。障害のある人の気持ちや思いをよく御存じの方を御紹介ください。一度しかない人生，多くの方々の力を借りて，本事業を丁寧に進めて参りたいと思います。

本日はありがとうございました。

情報提供，お問い合わせ，お気軽にお電話をお待ちします。

皆さんの御指導，御協力をよろしくお願いします。　　― 2(2) 終了 ―

3　京都の企業における障害者雇用に関するアンケート結果の報告

【水田】皆さん，こんにちは。只今，御紹介いただきました京都府の総合就業支援室で障害者の就労支援の担当をしております水田と申します。

総合就業支援室というのは，京都駅から一駅ほど南へ行きました京都テルサという建物に，ジョブパークという就業支援する施設がございまして，そこに，一つのコーナーとして「はあとふるジョブカフェ」という障害者の方々の就労支援をしていくというコーナーがございます。そちらの方で，主に障害者の就労のアドバイスとか支援をしているセクションでございます。

今日は，障害者雇用に関するアンケート調査について，調査結果の概要とした１枚ものの両面刷りの紙１枚，と集計結果という冊子を皆さんのお手元にお配りしておりますので，それをベー

スに，簡単に説明させていただきたいと思います。

この調査は，京都府と京都市，経済団体さんの御協力も得ながら，京都府内の事業所さんに対して，障害者雇用の現状とか考え方につきまして調査をさせていただいたものでございます。

調査の対象としましては，従業員 10 名以上の府内 4700 の事業所さんに対してアンケート票を郵送で送らせていただき，1370 の事業所さんから御回答をいただいたものでございます。

まず，障害者雇用の現状でございます。障害者雇用の実績につきましてお尋ねしましたところ，「これまでに障害者を雇用したことがない」という事業所が全体の 46 パーセントと，最も多くございました。逆に，「現在雇用している」と答えていただいた事業所は 33 パーセントという結果になっております。なお，常用労働者数が少ない事業所さんほど，障害者を雇用したことがない割合が高いという傾向が見られております。

次に，障害者を雇用している理由につきましてお尋ねをしましたところ，「障害者も十分な能力を持っている」というお答えになったところと，「企業としての社会的義務・責任がある」とお答えになったところが，ほぼ同じ割合になりまして，障害者の持つ能力への評価と，企業としての責任感の二つがほぼ同じぐらいの割合で，障害者の雇用理由となっているという結果でした。逆に，障害者を雇用していない理由としましては，「従業員の増員自体が困難である」という回答の割合が非常に高く，厳しい経済情勢の反映がうかがえるような結果となりました。また，「障害者に適した職場です」や，「業務がない」という回答も結構，多くございました。これは，職場における業務の切り出しですね。今日のシンポジウムのテーマにもなっております職域開発，これが一つの大きな課題になっているというようなことが考えられます。

次に，障害者を雇用して支障があったことをお尋ねしましたところ，「担当業務の選定」「他の社員との意思疎通」，この辺りの回答が多うございました。この詳細につきましては，先ほど申しました冊子の６ページを御覧ください。６ページの上の図４という表です。これは，障害者を雇用して支障があったことの回答の細かい集計ですが，この下の方に，「特になし」というのが非常に多くございます。先ほどの「担当業務の選定」の 16.4 パーセントに対しまして，「特になし」が 20.9 パーセントといちばん多うございます。これも，実際に障害者を雇用しても，そういう支障はなかったよと感じておられる企業さんが多いということは，この調査の一つの特徴なのかなと思っているところでございます。

この調査について，さらに障害の種別で見た結果を見ます。冊子の 20 ページを御覧いただきたいと思います。20 ページの上の表 13 の結果を御覧いただきますと，身体障害者では「担当業務の選定」が多くて，知的障害者や精神障害者では「他の社員との意思疎通」が最も多い結果になっているというのも，一つの障害種別に見た特徴なのかなと思われます。

次に，今後の障害者雇用の意向についてお尋ねしましたところ，「今後，障害者を雇用する考えは今のところない」と答えられた企業さんが 54 パーセントということで，過半数を占めています。逆に，「積極的に雇用したい」「条件に見合えば雇用したい」と回答されたところは合わせて 24 パーセントしかないという状況です。ただ，現在すでに障害者を雇用されているという企業の御回答を見ますと，53 パーセントのところが「今後も雇用したい」という回答を寄せられ

ているというのも，一つの特徴かなというふうに思います。

次に，これから雇用したいと考えている理由についてお尋ねしましたところ，「企業としての社会的責任を果たす」というのが多くございまして，逆に雇用する考えが今のところないという理由のトップとしては，「従業員の増員自体が困難」というのがトップになっておりました。

次に，障害者雇用を拡大するために，行政や関係機関に期待する取り組みをお尋ねしましたところ，「賃金に関する助成制度」「施設や設備，機器整備面での助成制度」の二つの回答を合わせて 40 パーセントを超えるという結果になっております。この結果を事業所の規模別に比較しましたが，比較的小規模な事業所につきましては，「施設整備のハード面での助成制度」がやや多いという傾向が見られましたが，その他の回答については，特に事業所の規模別で大きな差というのは見られなかったというところでございます。

以上，この調査のごく一部を御紹介させていただきましたが，調査結果の全体的な印象としましては，障害者雇用の厳しい現状が改めて浮き彫りになったところです。ただ，少し詳しく見てみますと，例えば，障害者を雇用した実積のない企業が，今後，雇用したいと考えている理由のトップは「企業の社会的責任を果たせる」がいちばんの理由でしたが，実際に雇用実積のある企業が，雇用したという理由で見ますと，「障害者も十分な能力を持っている」がトップです。

ということは，雇用していない企業については「社会的義務・責任ということで雇用をしなきゃいかん」と思っておられますが，実際雇用した企業さんには，「障害者も非常に能力を持っている」というところが確認できました。もう一方で，先ほども少し申し上げましたが，障害者を雇用して支障があったことについては，「特になし」という回答がトップになっております。この辺りのことを考えますと，実際に障害者を雇用すると，障害者の能力に対して一定の評価を与えたというようなことが言えるのじゃないかなと思います。

まだまだ色々な角度から分析する必要はあろうかと思いますが，この結果を参考とさせていただきまして，行政として，今後の障害者の就労支援の施策に努めて参りたいと思っております。

最後になりましたが，非常にお忙しい中でアンケートに御協力いただきました各企業の皆様，また経済団体の方々に，この場をお借りしましてお礼を申し上げまして，今日の報告とさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

― 第２部 終了 ―